

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA POLRI PADA
KANTOR POLRES CILEGON**
***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE POLRI IN POLICE
STATION CILEGON***

¹⁾Dinda Oktafiani, ²⁾Aditya Wardhana
^{1,2,3)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹⁾dindaoktafiani@yahoo.com ²⁾aditya.telkomuniversity@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja Polri pada kantor Polres Cilegon. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin kerja, bagaimana kinerja, dan bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Polri pada Kantor Polres Cilegon. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif.-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Non-probability sampling dengan jenis Incidental Sampling, dengan jumlah responden sebanyak 90 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja polri pada kantor polres cilegon 56,5% dan sisanya 43,5 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Polres Cilegon

Abstract

This research was conducted to determine the effect of work discipline, on the polri performance of the Police station Cilegon. The purpose of this research is to know and analyze how the discipline of work, how the performance, and how the influence of work discipline on the performance of Police at the Police Station Cilegon. The research method used quantitative method with descriptive research type.-causality. Sampling was done by Non-probability sampling method with Incidental Sampling, with 90 respondents. Data analysis technique used are descriptive analysis and simple linear regression. Based on the results of research showed work discipline significantly influence the performance of polri in the police station cilegon 56.5% and the rest 43.5 influenced by other factors not examined.

Keyword : Work Discipline, Perfomance of employee, Police Station Cilegon.

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan setiap usaha, karena semakin tinggi kinerja setiap organisasi semakin tinggi juga peluang untuk mencapai tujuan perusahaan sebab perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik dan memiliki kualitas yang baik. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawannya ada hal yang harus diperhatikan setiap perusahaan terhadap karyawannya salah satunya adalah sikap disiplin kerja karyawan yang bisa mempengaruhi suatu kinerja dari karyawannya (Mahardika et al, 2016:2).

Kepolisian Negara Republik Indonesia dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi terhadap masyarakat sebagai pengayom masyarakat. Kepolisian Resort (Polres) dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya kepada masyarakat kota Cilegon, dimana setiap anggota Polisi harus mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan sebagai bentuk pembelajaran kepada masyarakat kota Cilegon. Usaha, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan memperhatikan disiplin kerja.

Sistem Manajemen Kinerja (SMK) adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawai negeri pada Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi (sumber: Bagsumda).

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanajaya (2015:1) terdapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel Ros In Jakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti memilih judul :

“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA POLRI PADA POLRES CILEGON”

2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian SDM

Menurut Mangkunegara (2015:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

2.2 Pengertian Disiplin

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai, 2013)

2.3 Pengertian Kinerja

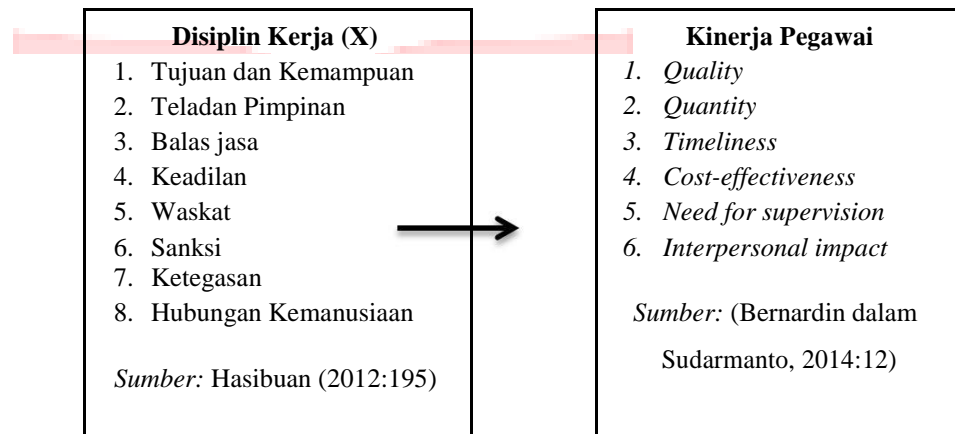
Rival dan Basri dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

2.4 Hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2016:332) mengatakan berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variable kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variable disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meski ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, tetapi secara umum disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja pegawai

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendri Azwar bahwa Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kategori baik terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Fudin Zainal Abidin bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung dengan nilai koefisien determinasi sebesar 17,6% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,420.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Karangka Pemikiran

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Polri Pada Kantor Polres Cilegon”

2.6 Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2012: 8) kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, Menurut Darmawan (2013) penelitian deskriptif merupakan penelitian berupa pengumpulan data untuk mengetes pertanyaan penelitian atau hipotesis yang berkaitan dengan keadaan dan kejadian sekarang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner atau angket. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi tiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014:154).

Teknik yang dipilih dalam *non-probability sampling* adalah Insidental Sampling. Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang bersangkutan layak digunakan sebagai sumber data (Sugiyono, 2015:143). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 90 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mengartikan data-data dan keterangan yang telah diperoleh dari responden dengan cara mengumpulkan, menyusun, dan mengklarifikasikan, data-data tersebut agar diketahui bagaimana variabel disiplin dan kinerja. Analisis regresi linier sederhana Menurut Riduan (2014:244) berguna untuk meramalkan variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif-kausalitas dengan metode kuantitatif.

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasional Variabel

Terdapat dua variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas atau variabel independen (Variabel X) adalah Disiplin yang terdiri dari tujuan. Sedangkan variabel terikat atau variabel dependen (Variabel Y) adalah kinerja karyawan.

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017:92).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Polri pada Kantor Polres Cilegon.

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Peneliti menggunakan sampel sebanyak 90 responden yaitu pegawai Polri pada kantor Polres Cilegon. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan metode *Incidental sampling*.

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan interview, kuesioner, dan observasi.

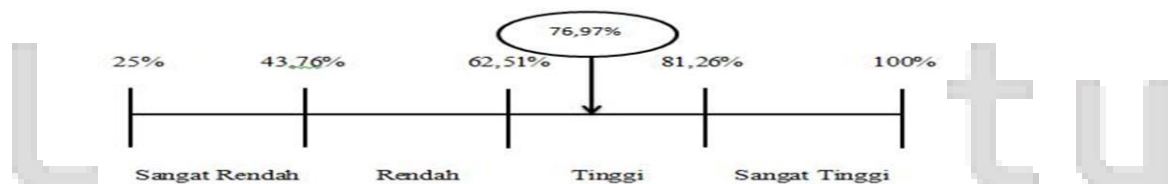
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan *Pearson Product Moment* sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *Chronbach's Alpha*. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 20 for Windows*. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin

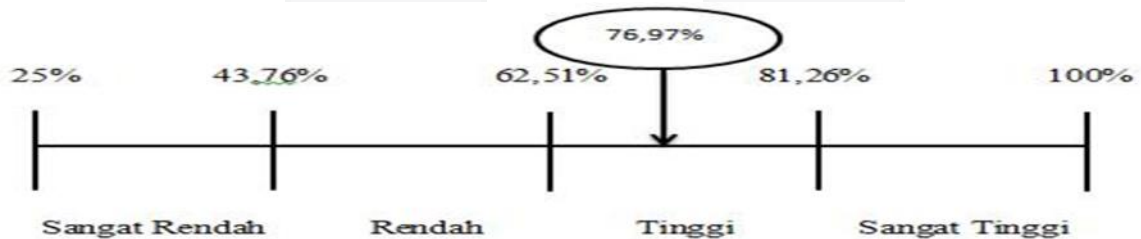
No	Dimensi	Jumlah Skor Total	Rata-rata
1.	Tujuan dan Kemampuan	564	78,33%
2.	Teladan Pimpinan	591	82,08%
3.	Balas Jasa	540	75%
4.	Waskat	549	76,25%
5.	Keadilan	857	79,35%
6.	Sanksi Hukuman	569	79,03%
7.	Ketegasan	540	75%
8.	Hubungan Kemanusiaan	587	81,25%
	Total	4797	78,32%



Gambar 4.21 Garis Kontinum Kategori Interpretasi Skor Variabel Kinerja

4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

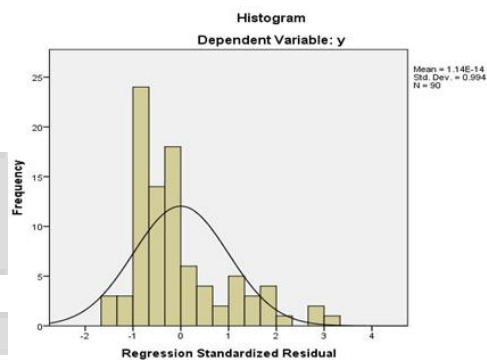
No	Dimensi	Jumlah Skor Total	Rata-rata
1.	Quality	555	77,04%
2.	Quantity	558	77,5%
3.	Timeliness	579	80,41%
4.	Cost effectiveness	575	79,86%
5.	Need for supervision	749	69,33%
6.	Interpersonal impact	560	77,78%
Total		3576	76,97%



Gambar 4.21 Garis Kontinum Kategori Interpretasi Skor Variabel Kinerja

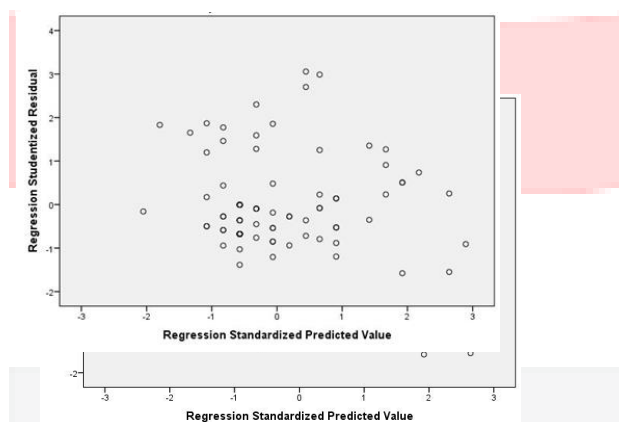
4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 4.28 terlihat bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka hal tersebut menunjukkan data terdistribusi dengan normal sehingga model regresi untuk mengetahui pengaruh Disiplin (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sudah memenuhi asumsi normalitas.

4.4 Uji Heteroskedasitas



4.5 Uji regresi linier sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.001	.319		6.269	.000
	X	.333	.102	.330	3.284	.001

1. 2,001 yang berarti memiliki arti bahwa jika Disiplin (X) bernilai nol atau Kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh Disiplin, maka rata-rata Prestasi kerja karyawan bernilai 2,001
2. 2,001 yang berarti memiliki arti bahwa jika Disiplin (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 2,001

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Uji t-test)

Hasil Uji t-test

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.001	.319		6.269	.000
	X	.333	.102	.330	3.284	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 20

1. Berdasarkan tabel 4.22 diatas, menyatakan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat pada $t_{hitung} (3,284) > t_{tabel} (1,987)$, sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Polri pada Kantor Polres Cilegon.
2. Berdasarkan tabel 4.22 diatas, menyatakan hasil signifikansi (sig) hitung diperoleh nilai sebesar 0,001 yang lebih kecil dari sig $\alpha = 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.547	.22668

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 20

Dari tabel 4.23 diatas diperoleh R Square sebesar 0.565 Maka variabel X (Disiplin) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 56,5% sedangkan 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti motivasi dan lingkungan kerja yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Polri pada Polres Cilegon, maka peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada variable disiplin (X) Polri pada Polres Cilegon, tanggapan Polri pada Polres Cilegon secara keseluruhan berada pada kategori tinggi dengan persentase rata-rata 78,32% . Dari hasil tanggapan responden, Dimensi tertinggi pada variabel disiplin (X) teladan pimpinan dengan persentase sebesar 82,08% dan Dimensi terendah pada variabel disiplin (X) yaitu dimensi balas jasa dan ketegasan sebesar 75%.
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja (Y) Polri pada Polres Cilegon, berada pada kategori tinggi dengan persentase rata-rata sebesar 76,97%. Dari hasil tanggapan responden, Dimensi tertinggi pada variabel kinerja (Y) yaitu *Timeliness* dengan persentase 80,41% dan dimensi terendah pada variabel kinerja (Y) *Need for Supervision* sebesar 69,35%.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang didapat pada hasil output SPSS versi 20 menunjukkan bahwa variabel X (Disiplin) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) Polri pada Polres Cilegon sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Daftar pustaka

- [1] Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- [2] Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya .
- [3] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* . Jakarta: Rajawali Pers.
- [4] Sanjaya, M. T. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In* . Yogyakarta.
- [5] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksar.
- [6] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta .
- [7] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R7D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- [8] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.